

とって満足いくものである場合には、速やかに会社と合意し、これを労働協約化（書面化）することになる。会社回答が不満足である場合には、要求獲得に向けて更に団交を重ねることになる。

### 3 労働協約

#### (1) 労働協約とは

労働協約とは、労働条件その他についての労使の合意事項を書面化したものを言う。労使間の団体的労使関係の運営や労働条件全般について取り決める「包括協約」のみならず、各年度毎の賃上協定や、個別組合員の処遇等について定める「個別協約」もすべて労働協約である。

労組法 14 条は、「労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名捺印することによってその効力を生ずる」と規定している。従って、労働協約は、書面化し、そこに署名（記名捺印）することが必要である。この要件さえ満たしていれば、すべて労働協約の効力が認められ、「労働協約」というタイトルが付いていることは必要ない（「確認書」「覚え書き」などのタイトルのものでも、タイトルがなくとも労働協約としての効力が認められる）。

なお、書面化されず、あるいは署名（記名捺印）のない労使合意にも、一定の効力が認められる場合があるが、労働協約には次項で述べるような効力が認められるから、労使間で合意に達した事項については、かならず労働協約化すべきである。

#### (2) 労働協約の効力

労働協約は、労使間の合意を書面化したものであるから、そこに記載された内容を労使双方が守らなければならないのは当然である。このように、合意の帰結として当然に認められる効力を「債務的効力」と呼ぶ。

その一方、労組法 16 条は、労働協約に「規範的効力」と呼ばれる特別の効力を認めている。これは、「労働条件その他労働者の待遇」に関する労働協約の定

めは、単なる会社と組合との合意にとどまらず、直接個々の組合員の労働契約の内容（労働条件）になるというものである。従って、会社が労働条件に関する労働協約に違反した場合には、個々の労働者が会社を相手に労働条件の是正を求めることができることになる。

また、労組法 17 条は、4分の3以上を組織する労働組合が締結した労働条件に関する労働協約は、非組合員にも拡張されることを規定している。

#### (3) よりよい協約をより多く

労働協約は組合活動の成果である労使合意を書面化したものである。また、労働条件に関する協約の場合には、個々の労働者の労働条件を規律するという強い効力が認められる。よりよい労働協約を、どれほど多く取れるかが組合活動のカギである。

### 4 団体行動権（組合活動と争議行為）

(1) 団体交渉によって問題解決を図れない場合には、使用者にプレッシャーをかける行動（争議行為）によって組合要求を勝ち取ることになる。また、争議状態に至らない日常活動としての組合活動もある。

#### (2) 争議行為

争議行為として最も強力なのは、ストライキである。ストライキは組合員が集団的に労務の提供を拒否するものであるが、全ての労働者がまる1日（もしくはそれ以上の日数）にわたって労務提供を拒否しなければならないわけではなく、一部の労働者のみに就労を拒否させる「部分スト」、一定の時間帯だけ労務提供を拒否する「時限スト」などのやり方もある。正当なストライキには刑事免責、民事免責が及ぶが、ストライキによって労務を提供しなかった期間（時間）の賃金は支払われないのが原則（ノーワーク・ノーペイの原則）。従って、ストライキを実施するかどうかは、組合員の生活状況、要求実現の切実さなどを考慮の上、慎重に決定すべきことになる。なお、ストライキは一定の日